



平成 24 年度大阪府労働関係調査票

調査についてのお願い

大阪府におきましては、府内の民間事業所における就業形態、労働時間、休日休暇、その他の労働条件等の実態を把握するとともに、その結果を労務管理改善等の基礎資料として、また労働関係諸機関の事業実施にあたっての参考資料として提供することを目的に、6,000事業所を対象に「労働関係調査」を実施しています。

無作為抽出の結果、貴事業所を今年度の調査対象とさせていただくことになりました。ご多忙中のところ、誠に恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成24年9月

事業主各位

大阪府知事 松井 一郎

【記入にあたってのお願い】(必ずお読みください)

- この調査は、統計法(平成19年法律第53号)第24条に基づき総務大臣に届出を行っている届出統計調査です。この調査票で記入された事項については、統計以外の目的に使用したり、内容を他に漏らしたりすることは絶対にありませんので、ありのまま記入してください。
- この調査票の送付先所在地にある貴事業所のみの状況について記入してください。(※「1事業所の現況」の項目のみ、会社全体の状況を記入してください)
貴事業所のみで判断できない項目や把握できない項目については、誠にお手数ですが、本社等にご確認の上、回答してください。
なお、事業所の廃止・移転等により、回答することができない場合は、このページ上部の余白にその旨を「朱書きで記入」して、返送してください。その場合、回答欄は無記入のままです。
- 各調査項目について、特に指定のない限り平成24年7月31日現在の状況を記入してください。
- 各調査項目に対する回答は太枠の中のみです。該当する数字・項目に○を付けるか、文字・数字を記入してください。
- ご記入いただきましたら10月10日(水)までに同封の返信用封筒(切手不要)に入れて投函してください。
- この調査に関してご不明な点等がありましたら、調査票末尾の連絡先までお問い合わせください。
- この調査に関しての調査結果を平成25年2月に大阪府総合労働事務所のホームページ(アドレスは11ページ)に掲載予定です。また、調査結果の概要についてメール送付を希望される事業所は、下記のメールアドレス欄にご記入願います。(送付予定は平成25年2月です。)

事業所名		記入者	氏名	
			電話	
F A X				
メールアドレス	調査結果について、メールで送付を希望される場合			
部 課 名				

I 事業所の現況

1 会社全体の規模等についておたずねします。

(1) 会社全体の常用労働者は何人ですか。(貴事業所を含む)

1	30～49人	5	300～499人
2	50～99人	6	500～999人
3	100～199人	7	1000人以上
4	200～299人		

常用労働者とは、
次のうちいずれかに該当する労働者をいいます。

- ① 期間を定めず雇用している労働者。
- ② 1か月を超える期間を定めて雇用している労働者。
- ③ 日々又は1か月以内の期間を定めて雇用している労働者のうち、前2か月にそれぞれ、18日以上雇用した労働者。(派遣労働者・請負労働者は含みません。)

※労働者とは、労働基準法第9条に該当する者。
法人、団体、組合の代表者又は執行機関である重役でも、業務執行権や代表権をもたず、工場長、部長などの役職にあつて、一般労働者と同じ給与規則によって給与を受けている場合には、労働者とする。
また、家族労働者でも、他の労働者とほぼ同じように勤務し、同じように給与を受けている場合には、労働者とする。

2 労働組合についておたずねします。

(1) 会社(貴事業所を含む)に労働組合はありますか。

1 ある 2 ない

※ここからは、この調査票の送付先所在地にある貴事業所のみ状況についてご回答ください。

II 就業形態

1 貴事業所で働く労働者の就業形態の状況についておたずねします。

就業形態別労働者

正社員 : 雇用している労働者のうち、特に雇用期間を定めていない者。
(常時勤務、毎月給与の役員を含む。他企業への出向者は除く。)

非正社員: 正社員以外の労働者。

- ・パートタイム労働者 : 正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定内労働日数が少ない者。
- ・嘱託社員 : 定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。
- ・契約社員 : 特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者
- ・出向社員 : 他企業から出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているか否かは問いません。
- ・派遣労働者 : 「労働者派遣法(「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」)に基づく派遣元事業所から派遣された者。
- ・その他 : 上記以外の労働者。(臨時・日雇労働者等)

(1) 貴事業所の就業形態別の労働者数は何人ですか。いない場合は「0」を記入してください。
また、前年と比べて増減傾向はどうですか。（増減傾向の判断が難しい場合は、1割程度の増減を基準にしてください。）

※ 就業形態の内容については、1頁参照

(注) この調査票の送付先所在地にある貴事業所のみ状況記入してください。

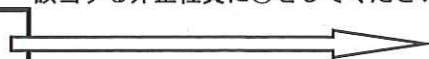
		労働者数				前年と比べた増減傾向		
正社員	男性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
	女性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
パートタイム労働者	男性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
	女性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
嘱託社員	男性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
	女性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
契約社員	男性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
	女性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
出向社員	男性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
	女性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
派遣労働者	男性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
	女性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
その他	男性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
	女性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
合計	男性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少
	女性				人	1 増加	2 横ばい	3 減少

2 正社員への登用についておたずねします。

(1) 非正社員から正社員への登用制度はありますか。

該当する非正社員に○をしてください。

1 ある
2 ない



1 パートタイム労働者
2 契約社員
3 派遣労働者
4 その他 ()

「その他」の場合は、就業形態を記入してください。

- (2) 貴事業所では平成23年に正社員に登用した実績はありますか。貴事業所の状況にあわせて平成23年4月1日～24年3月31日に置き換えていただいても結構です。
(正社員への登用制度がない事業所もお答えください。)

該当する非正社員に○をしてください。

1 ある	→	1 パートタイム労働者
2 ない		2 契約社員
		3 派遣労働者
		4 その他 ()

「その他」の場合には、就業形態を記入してください。

III 労働時間

- 1 貴事業所の就業形態別の所定労働時間についておたずねします。

※所定労働時間とは、就業規則、労働協約等であらかじめ定められた労働時間のことで、休憩時間や時間外労働時間は含みません。
※労働者の職種等により所定労働時間が異なる場合は、適用される労働者が最も多いものを記入して下さい。

- (1) 所定労働時間は定められていますか。就業形態別に記入して下さい。

※ 就業形態の内容については、1頁参照

(注) この調査票の送付先所在地にある貴事業所のみ状況記入して下さい。

	1日の所定労働時間		1週の所定労働時間	
	変則勤務(隔日勤務等)の労働者が最も多い場合は、1日の平均時間を記入して下さい。		変形労働時間制や、隔週休2日制により、週によって所定労働時間が異なる場合は、平均値を記入して下さい。	
正社員	時間	分	時間	分
パートタイム労働者	時間	分	時間	分
嘱託社員	時間	分	時間	分
契約社員	時間	分	時間	分
出向社員	時間	分	時間	分
派遣労働者	時間	分	時間	分
その他	時間	分	時間	分

2 貴事業所の変形労働時間制等についておたずねします。

(1) 貴事業所では、変形労働時間制を導入していますか。

1	いる	2	いない
---	----	---	-----



設問 (2) へ

(2) 変形労働時間制は正社員以外にも導入していますか。

1	ある
2	ない

該当する非正社員に○をしてください。



1	パートタイム労働者
2	契約社員
3	出向社員
4	派遣労働者
5	その他 ()

「その他」の場合は、就業形態を記入してください。

変形労働時間制の種類

1か月単位の変形労働時間制： 1か月以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）以下の範囲内において、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

1年単位の変形労働時間制： 労使協定を締結することにより、1年以内の一定の期間を平均し1週間の労働時間が40時間以下（特例措置対象事業場も同じ）の範囲において、1日及び1週間の法定労働時間を越えて労働させることができる制度。

1週間単位の非定型的労働時間制： 事業所規模が30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業において、労使協定により、1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができる制度。

フレックスタイム制： 1か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働く制度。

裁量労働制： 研究開発などの業務、あるいは事業の運営に関する事項についての企画、立案などの業務について、その性質上、業務の遂行の方法や時間の配分などに関し、使用者が具体的な指示をしないことを労使協定や労使委員会の決議で定めた場合、当該協定や決議で定めた時間労働をしたものとみなす制度。

3 平成23年の所定外労働時間（超勤時間）についておたずねします。

- (1) 賃金台帳から下記の要領に従って無作為に抽出した貴事業所の正社員及びパートタイム労働者の個人毎の所定外労働時間（年間）を次のページの欄に記入してください。
 なお、法人の役員、3か月以上の長期病欠者、休職者、無給の家族従業員は除いてください。

(注) この調査票の送付先所在地にある貴事業所のみの状況についてお答えください。

常用労働者数	抽出する人数
60人未満	<p style="text-align: center;">6 人</p> <p>抽出方法：賃金台帳等の上1～5番目からクジにより 1名を抽出し、そこを起点として等間隔で6人選んでください。</p> <p>注) パートタイム労働者を雇用しているときは、6人のうち2人を記載してください。</p>
60人以上300人未満	<p style="text-align: center;">常用労働者の1/10（6人～29人）</p> <p>抽出方法：賃金台帳の上1～10番目からクジにより 1名を抽出し、そこを起点として10人毎に選んでください。</p> <p>注) パートタイム労働者を雇用しているときは、パートタイム労働者が全抽出人数の約1/3になるようにしてください。</p>
300人以上	<p style="text-align: center;">30 人</p> <p>抽出方法：賃金台帳の上1～30番目からクジにより 1名を抽出し、そこを起点として等間隔で30人選んでください。</p> <p>注) パートタイム労働者を雇用しているときは、30人のうち10人を記載してください。</p>

(抽出例) 常用労働者60人の場合 抽出する人数6人

賃金台帳上から1～60番の仮番号を付ける。

1～10番からクジで1名抽出する。

以下、10人毎に1名ずつ抽出する。 抽出番号 3、13、23、33、43、53番目

(注) 上記要領に従えばパートタイム労働者の人数が「抽出する人数」に満たない場合は、無作為に所定的人数（パートタイム労働者全体が所定的人数に満たない場合は、すべての人数）を記載し、残りの人数を正社員から抽出してください。

○ 労働者の就業形態 : 該当する就業形態の欄に○をしてください。

○ 所定外労働時間数 : 平成23年の年間超過実労働時間を記入してください。

合計時間数については、30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てとしてください。

期間については、貴事業所の状況に合わせて、例えば平成23年4月1日～平成24年3月31日などに置き換えていただいても結構です。

(注) この調査票の送付先所在地にある貴事業所のみの状況を記入してください。

抽出人数 (抽出順)	性 別		労働者の就業形態		所定外労働 時 間 数 (超過実労働時間)
	(男女別に○をしてください。)		(該当する方に○をしてください。)		年 間 時 間 数 (「超勤」時間のみ)
	男性	女性	正 社 員	パートタイム 労働者	
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

太枠の中のみ記入してください。

4 労働時間等の課題についておたずねします。


- (1) 貴事業では、労働時間等をめぐる様々な問題について、「労働時間の設定の改善に関する特別措置法」に定める「労働時間等設置改善委員会」をはじめ、労使間が話し合う機会がありますか。

- 1 ある(会社全体として「ある」場合も含みます)
- 2 今後、設ける予定である
- 3 ない

5 短時間勤務についておたずねします。

- (1) 貴事業所では、短時間勤務を選択できる制度(短時間正社員制度：注)はありますか。

(注) 短時間正社員制度とは、フルタイム正社員より1週間の所定労働時間が短い正社員をいい、フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合や、正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合があります。なお、「育児・介護休業法」が改正され、短時間勤務制度が義務化されました。(平成22年6月30日施行。常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日施行。)

- 1 ある  設問 (2) へ
- 2 今後、導入する予定である
- 3 ない

- (2) どのような場合に利用できますか。該当するものすべてに○をしてください。

- 1 育児
- 2 介護
- 3 自己啓発
- 4 地域活動(ボランティア等)
- 5 退職の準備
- 6 その他 ()

「その他」の場合は、具体的な内容を記入してください。

IV 休日休暇

1 週休制の形態についておたずねします。

(1) 貴事業所の就業形態別、週休制の実施形態について、該当する箇所に○をしてください。

※労働者の職種、就業形態等により異なる場合は、適用される労働者が最も多いものを記入して下さい。
 ※変形労働時間制や年間カレンダーによる休日指定等により、週ごとの休日数が異なる場合は、一定期間の休日数を平均して週休制に換算して下さい。
 ※「週休2日制」とは、1週間のうち2日間の休日があることをいい、その休日が土・日曜日にこだわられません。

※就業形態の内容については、1頁参照

(注) この調査票の送付先所在地にある貴事業所のみ状況を記入してください。

実施形態	正社員	パートタイム労働者
週休1日制 1週間に休日が1日ある制度 (例：日曜日が休日など)		
週休1日半制 1週間に休日が1日あるほかに1日を通常の労働時間の半日分程度にしている制度 (例、日曜日が休日で土曜日が半日休)		
完全週休2日制 毎週休日が2日ある制度		
月3回週休2日制 月のうち3週について週休2日制を行なっているもの、 その他の週は週休1日制又は週休1日半制		
隔週週休2日制 1週間おきに週休2日制を行なっているもの、 その他の週は週休1日制又は週休半日制		
月2回週休2日制 月に2週だけ週休2日制を行なっているもの、 その他の週は週休1日制又は週休1日半制		
月1回週休2日制 月のうち1週だけ週休2日制を行なっているもの、 その他の週は週休1日制又は週休1日半制		
その他の週休2日制 休日が月1回以上週休2日制、3勤1休、 4勤1休等実質的に「完全週休2日制」より 休日数が少ないもの		
週休2日制を超える週休体制 実質的に完全週休2日制より休日日数が多いもの (例、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休など)		
週休制を実施していない		

(2) 貴事業所の就業形態別の平成23年の年間総休日日数を記入してください。(年次有給休暇を除く)

- (注) 1. 年間総休日日数＝土曜・日曜等の「週休日」の日数＋国民の祝日、年末年始の休日、ゴールデンウィーク、夏期と特別休暇、会社の創立記念日等の日数。
 2. パートタイム労働者については、人数が最も多い職種の年間総休日日数の平均日数(1日未満は四捨五入)
 3. 貴事業所の状況に合わせて、
 例えば、平成23年4月1日～24年3月31日などの1年間に置き換えていただいても結構です。

(注) この調査票の送付先所在地にある貴事業所のみ状況を記入してください。

	正社員	パートタイム労働者 (休日又は出勤を要しない日：平均日数)
平成23年の年間総休日日数 (年次有給休暇を除く。)	日	日

2 年次有給休暇についておたずねします。

(1) 貴事業所の就業形態別の平成23年の年次有給休暇の付与日数、取得日数を記入してください。

貴事業所の状況に合わせて、
 例えば、平成23年4月1日～24年3月31日などの1年間に置き換えていただいても結構です。



※就業形態の内容については、1頁参照

	正社員	パートタイム労働者
平成23年に年次有給休暇を付与した総人数	人	人
平成23年に付与した年次有給休暇日数の総計 (前年からの繰越分は含まない)	日	日
平成23年に取得(消化)した年次有給休暇日数の総計 (繰越分を含む)	日	日

※調査対象期間中に退職した者を含む。

年次有給休暇：労働基準法第39条

雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上勤務した労働者に対して最低10日を与える。パートタイム労働者等についても同様。

なお、日数については勤務年数と労働日数によって最高20日までの範囲で付与される。

(5) 貴事業所では人材の採用と育成にあたり、どのような方法を実施していますか。
該当するものすべてに○をしてください。

- 1 新規学卒者を定期採用し、時間をかけて育成する
- 2 中途採用したうえで、自社に必要な知識・技能を身につけらるよう育成する
- 3 結婚、出産、育児などのために退職した女性を再雇用し育成する。
- 4 基幹的な業務に従事できるよう、非正社員を採用し育成する
- 5 周辺の業務に従事できるよう、非正社員を採用し育成する
- 6 その他 ()

「その他」の場合は、内容を記入してください。

(6) 貴事業所では、若手人材育成のため、どのような取り組みを実施していますか。
該当とするものすべてに○をしてください。

- 1 計画的な人事配置による人材育成
- 2 社員の希望を配慮した人事配置による人材育成
- 3 通常の業務の中での実地による教育研修 (OJT)
- 4 入社年次別の研修の実施
- 5 職務分野別の研修の実施
- 6 選抜された社員に限定した人材育成
- 7 外部教育訓練機関による教育訓練
- 8 資格取得の支援など自己啓発の促進
- 9 その他 ()

「その他」の場合は、内容を記入してください。

以上で質問は終わりです。

※ 大阪府労働関係調査についてご意見がありましたら、ご記入ください。

ご協力ありがとうございました

記入に際してご不明な点がありましたら、下記までお問い合わせください。

大阪府総合労働事務所 地域労政グループ

〒540-0033 大阪府中央区石町二丁目5-3 エル・おおさか南館3階

電話 06-6946-2605

FAX 06-6946-2635

ホームページ <http://www.pref.osaka.jp/sogorodo/chousa/index.html>